

# 企业人力资本投资理论 “国有企业存在的问题及其对策”

## 论文目录

摘要

前言

导论

第一章 企业人力资本投资相关理论问题的探讨

第一节 人力资本投资相关概念

第二节 人力资本的产权关系

第三节 企业人力资本投资

第二章 国有企业人力资本投资实证研究

第一节 国有企业进行人力资本投资的意义

第二节 国有企业人力资本投资存在的问题及影响

第三节 国有企业人力资本投资不足的原因

第四节 改进国有企业人力资本投资状况的对策

注释

主要参考文献

后记

## 内 容 提 要

西方经济学认为,人力资本投资是一种回报率很高的投资。随着知识经济时代的到来,人力资本在经济增长和企业中的地位日显重要,但与其不相称的是,国有企业的人力资本投资却一直处于低迷不振的状态。这貌似不合理的现象后面却有其深刻的制度性原因,本文力图通过对企业人力资本投资理论和国有企业人力资本投资实践的总结分析,为振兴国有企业找到一些思路。

人力资源、人才资源、人力资本是三个有联系与区别的概念,人力资本投资方式主要有:学校教育、在职培训、医疗卫生保健和劳动力迁移四种。与物质资本相比,人力资本的产权关系具有一些特征,并因此对人力资本投资的收益和收益分配产生重大影响。

企业人力资本投资是以企业为主体的人力资本投资行为,与国家 and 个人的投资行为相比,企业对人力资本投资的成果只拥有部分产权,收益有更大的不确定性,投资方式更为多样化。企业的人力资本投资方式有两类六种,企业总是根据效率原则选择最佳的投资方式。影响企业人力资本投资效益的主要因素有投资回收期、投资方式、每年投资成本和每年投资收益。

人才是企业最宝贵的资源、重视人才、加大人力资本投资力度是现代企业成功的秘诀、国有企业人力资源匮乏的状况加剧了人力资本投资的紧迫性。国有企业人力资本投资存在以下问题:投资与输入大幅度减少;企业人力资本大量流失;人力资本闲置浪费严重;投资管理方法不科学,上述种种失误酿成了国有企业的人力资本危机,表现为:国有企业的劳动力素质低下,人力资本含量低和企业创新开发能力不足,企业缺乏发展后劲等。

国有企业人力资本危机的成因是综合性的,直接原因是长期以来对人力资本的认识不科学、重视不够;现实原因是国有企业在资金、吸引力、政策方面存在着一些困难;最根本的原因是受制于不完善的内外部制度,国有企业人力资本的投资效益低。要全面振兴国有企业,必须实施人力资本投资战略、建立与发挥国有的人力资本优势。要实现这一目标,前提是进行观念革新,以人为本,树立人力资本战略观念;根本措施是通过完善企业内部管理制度和外部配套机制,提高人力资本投资的收益率;此外,国家还得为企业必要的支持,以提高企业的人力资本投资管理水平。

关键词: 国有企业 人力资本 改革

## 前 言

1999 年,中国的国企改革攻坚进入了最关键阶段,世纪之交之际,如何将一个充满生机活力的国有经济带入 21 世纪,无疑是所有中国经济学人关注的问题。知识经济时代的曙光的出现,为我们照亮了一条振兴国有企业的康庄大道——保障人力资本投资主体的合法权益,加大国有企业人力资本投资力度。

西方市场经济无数企业的成功经验表明,人力资本投资的确是提高企业经济效益的有效途径。我国人均资源拥有量低,以往外延式、粗放式发展模式是以资本的高投入、资源的高消耗为代价的,不符合我国的国情,长期的经济高速增长必将难以为继。加大人力资本的投入,提高劳动者的素质、实现依靠科技的内涵式增长无疑对我国具有特殊的重要意义。

但任何理论都有一定的特殊性和适用性,一项本来很好的政策或方法,如果换一个环境来实施,可能会得到截然不同的结果。我国的社会主义市场经济只处于初级阶段,中国国有企业所面临的内部管理制度和外部市场制度与西方成熟的市场经济国家相比有很大的不同,一些西方企业行之有效的方法照搬到中国国有企业中可能就行不通,这其实就是目前中国国有企业人力资本投资意愿低迷的深层制度原因。本文所要做的,就是要找出这些不同的制度性因素,并提出一些改进建议,主动进行调整,使之日趋完善,从而有利于国有企业的人力资本投资行为。

朱镕基总理把“科教兴国”列为本届政府的最大任务,国家对教育的投入逐年增加。相信随着社会主义市场经济体制的日臻完善和现代企业制度的建立,国有企业的人力资本投资行为将面临着一个更为有利的制度环境。人力资本对经济增长和企业发展的作用也将越来越大!

由于本人水平有限,对理论问题的探讨和实践经验的总结只处于很粗浅的阶段,必然存在诸多不足之处,请老师、同学们指正。

### 一、知识经济和人力资本投资

在 21 世纪, 国际竞争已成为以经济为基础, 以科技为先导的综合国力的竞争。中国及时地确立了“科教兴国”的战略方针, 符合时代的要求, 而“科教兴国”战略实施的关键在于对中国现有的人力资源进行智力投资, 造就一大批具有现代科技知识和理论素养的人才队伍。

加大人力资本投资对中国有着特别重要的意义, 传统的工业经济以稀缺的自然资源为主要依托, 而知识经济以智力资源为主要的依托, 在我国, 人口的增加、资源的枯竭和环境的破坏都给经济的发展提出了严峻的挑战, 只有重视教育、重视科技, 才有可能实现经济增长方式的转变, 也才有可能使巨大的人口资源转变为发展经济的有效资源。

在这里, 科技进步以人力资本投资为前提, 人力资本的形成与积累, 有助于加快科技进步的步伐, 推动经济结构的创新; 人力资本本身还具有收益递增的特点, 人力资本存量不仅会弱化或消除要素收益的递减状态, 而且其自身对经济增长的作用还呈现出收益递增的特性; 人力资本的发展, 还可能提高国民的精神素质, 更新传统的思想观念, 推进社会文化及伦理道德的进步, 从而为经济增长创造一个有利的外部环境。

人力资本的投资主体主要有国家、企业和个人, 每一种投资主体都对一国的人力资本的形成起重要的作用, 研究它们各自的人力投资行为以及内在规律有助于我们及时调整政策, 调动各方的积极性, 从而加快中国经济的发展。

### 二、人力资本理论发展的简要回顾

人力资本理论的发展主要分为三个阶段。本世纪六十年代之前是人力资本理论的早期阶段, 主要贡献者有威廉·配第, 亚当·斯密, 马歇尔等人。威廉·配第在 1676 年把作战中军队、武器的损失和人的生命的损失进行了比较, 一般被认为是首次严肃地应用了人力资本概念。亚当·斯密在《国富论》中把工人技能的增强视为经济进步和社会福利增长的源泉, 他还首次论证了人力资本投资和劳动者技能如何影响个人的收入和工资结构。马歇尔强调了人力资本投资的长期性和家庭在从事这种投资中的作用。他还指出由于工人作为生产要素和其工作环境的消费者的双重性质, 非货币因素在这些决策中所起的独特作用。杰出的统计家艾尔弗雷德·洛特卡与达布林合作, 提供了人力资本在数量方面的应用, 估算了个人收益的现值, 用于充当合理购买人寿保险的指标。J·R·沃尔什 (Walsh) 作出了第一个人力资本价值的成本估算。<sup>1</sup>

本世纪 60 年代初, 现代人力资本理论形成, 其代表人物是舒尔茨和贝克尔。在 1960 年美国经济学年会上, 舒尔茨发表了题为《人力资本投资》的演讲, 明确指出“人的知识、技能、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质资本、劳动力数量的增加重要。”此后, 他深入研究了该问题并构建了现代人力资本理论体系, 对经济发展的动力作出了全新解释。舒尔茨还采用收益法测算出人力资本投资中最重要的教育投资对美国 1929—1957 年间经济增长的贡献高达 33%, 这一开创性的工作为测定教育投资进而整个人力资本投资对经济增长的作

<sup>1</sup> 约翰·伊物韦尔等人主编, 《新帕格雷夫经济学大词典》第 2 卷 E—J, p736, 北京, 经济科学出版社, 1992 年。

用提供了可行的思路。

贝克尔主要从对微观个体经济行为的分析上进行人力资本研究。在《人力资本》一书中，他系统阐述了形成人力资本的各类投资及其收益。他指出，人力资本是通过人力投资而形成的资本，对人的投资是多方面的，其中主要是教育支出，保健支出，劳动力国内外迁移的支出，这些支出形成了人力资本。贝克尔着重分析了正规教育和职业培训的支出所形成的人力资本。贝克尔提出了人力资本投资—收益的均衡模型，他认为“唯一决定人力资本投资量的最重要因素可能是这种投资的有利性或收益率。<sup>2</sup>”而所谓的收益率是指投资与收益现值相等时的利率。比较这种利率与反映资金机会成本的贴现率的大小，可以判明投资的有利性如何。

80年代以后，人力资本理论不断得到新发展，并产生了许多新兴的经济学分支学科，其中主要是教育经济学、卫生经济学、家庭经济学和人力资源会计学。与此同时，人力资本理论在经济增长理论领域中的应用也获得突破性进展。

罗默1986年在《政治经济学杂志》上发表了《递增报酬与长期增长》的论文，提出完全内生生化技术进步的增长模型，在该模型中，长期增长主要由知识积累推动。卢卡斯提出了一个更为透彻的人力资本投资—收益的解释，从而完成了人力资本解释持续的经济增长率的著名尝试<sup>3</sup>。卢卡斯在1988年发表的《论经济发展的机制》一文中，将经济增长的源泉内生生化，并归结为人力资本的增长。卢卡斯放弃了以往增长理论中资本收益递减的假定，认为资本收益不变—人力资本效益递增、实物资本递减，两者相互抵销。在卢卡斯等人基础上发展起来的新增长理论认为，知识积累、技术创新及专业化人力资本不仅能使自身的收益递增，而且还可以使其他投入要素收益递增，从而使经济增长动态化。

通过对人力资本理论的简要回顾可以看出，以往的经济学家们都较多地侧重于宏观层面人力资本对一国经济增长关系的解释，虽然也曾对人力资本投资收益及投资形式进行一些论述，但对微观市场主体——企业的人力资本投资行为关注不够多，特别是较少去挖掘企业的人力资本投资行为在形成机制、投资方式、投资内在激励等方面与国家、个人的人力资本投资行为的区别。

从我目前人力资本理论的研究现状看，理论界仍侧重于引进西方经济学的内容，依然注重探讨人力资本对经济的促进作用，从而强调教育投资的重要性和人力资本投资的意义，与我国的国情结合还不够密切，特别是较少结合我国转轨经济下的制度背景，国有企业的制度特征，对我国当前国有企业人力资本投资过程中涉及到的一些特殊性问题进行研究。本文的研究将建立在古今中外大师、学者们研究成果的基础上，力图为企业人力资本投资行为中的一些理论问题进行粗浅的探讨，同时结合我国国有企业的现状展开实证研究。希望本文能为推动国有企业加大人力资本投资力度、迎接知识经济的挑战提供一点点借鉴。

### 三、本文的理论结构和研究方法

本文内容主要分为两部分，第一章为基础理论部分，主要是对企业人力资本投资相关的一些理论问题进行探讨。本章首先辨析了与人力资本相关的一些基本概念，总结了人力资本的一些内在特征，比较了几种不同的人力资本投资方式；接着对人力资本的产权关系特征与影响进行深入分析；然后对企业的人力资本投

<sup>2</sup> 见加里·贝克尔著，《人力资本》P4，北京经济学院出版社。

<sup>3</sup> 欲了解罗默和卢卡斯模型的具体内容，请参阅《西方人力资本理论的新发展述评》，刘雯、唐绍欣，载《经济科学》，1998年第4期。

资行为展开研究，着重分析了企业人力资本投资在目的、方式等方面与国家、个人投资行为的区别，并对企业投资行为进行成本—效益分析。

本文第二章为实证部分，主要是在前一章理论研究的基础上，对我国国有企业人力资本投资现状展开研究。本章首先强调了国有企业进行人力资本投资的重要性；接着总结了现阶段国有企业人力资本投资的现状、存在的主要问题及后果；然后对国有企业人力资本投资落后的原因进行深入分析，在分析中，本文着重于比较我国尚不成熟的市场体系和特殊的国有企业制度与西方成熟的市场体系和企业制度的差别，从中挖掘出国有企业人力资本投资落后的制度性原因；最后，本文从多方面提出了促进国有企业加大人力资本投资力度的对策。

在研究方法的讨论上，实证分析和规范分析是两种最基本的方法，前者关注的是“是什么”，而后者要解决的是“应该怎样”，换言之，“是什么”和“应该怎样”，事实与价值，想像中的关于世界客观性的论述和对世界主观性的叙述间的区别，共同组成了实证分析和规范分析的基本判别条件。本文研究中，既涉及到了“是什么”问题，又讨论了“应该怎样”的问题，因此，运用了实证分析与规范分析相结合的方法。在理论分析以及对国有企业人力资本投资的现状、影响进行考察时，我们较多地使用了实证分析的方法，而在对策建议分析中则采用了规范分析的方法，这种规范分析，几乎融入了作者本文中的所有价值判断。

## 第一章 企业人力资本投资相关理论问题的探讨

### 第一节 人力资本投资相关概念

#### 一、人力资源、人才资源

##### 1、人力资源

人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动的人们的总称，它包括质量和数量两方面的评价标准。人力资源的质量标准要求它的作用发挥必须是正向的、积极的，即能够推动整个经济和社会发展，人力资源的数量标准意味着这种资源的占有多寡是可以衡量的。人力资源是构成一国生产能力的重要资源。

##### 2、人才资源

人才资源是人力资源的一部分，但它不是一般的人力资源，而是人力资源中具有高智慧、高技能、高品德，能进行创造性劳动的人。人才资源是人力资源中的优秀部分，它更强调人的质量特征。现阶段我国通常把人才界定为“中专以上学历，初级以上职称，以及虽无学历或职称但在管理与技术岗位上工作的三部分人”<sup>4</sup>。之所以如此界定，是由于我国现阶段的国民素质水平决定的，随着教育的普及，国民素质水平的提高，人才的质量标准也会逐步上升。

##### 3、人力资源开发和人才资源开发

人力资源开发一般是指对具有劳动技能的普通性人力资源的开发管理，而人才资源开发则是对高层次的智力资源的开发管理，即在实现企业管理科学化、现代化的过程中，促进一般人力资源向智能人才转化，发挥人才资源在企业成长中的能动作用。企业进行人力资源开发的最重要途径是进行人力资本投资。

#### 二、人力资本含义与特征

人力资本的概念的内涵十分丰富，理论又在不断发展之中，所以对它定义的

<sup>4</sup> 该界定引自人事部人事与人才科学研究所副所长吴德贵的论文《知识经济挑战人才开发》，载《中国人事报》1998年10月9日第3版。

解释也是仁者见仁，智者见智，莫衷一是，代表性的观点主要有三种。

代表性观点之一是从内容上来定义人力资本的。舒尔茨曾说过：“人的知识、能力、健康等人力资本的对经济增长的贡献远比物质资本、劳动力数量的增加重要得多。”<sup>5</sup> 一些学者就以此为据，把人力资本定义为体现在人身上的劳动者的知识、技能、体力（健康状况）的总和。

代表性观点之二是从形成的角度来定义人力资本的。贝克尔指出“人力资本是通过人力投资形成的资本，……用于增加人的资源影响未来的货币和消费能力的投资的为人力资本投资。”<sup>6</sup> 因此又有一些学者认为：人力资本是指人们在教育、职业培训、健康、移民等方面的投资所形成的资本。

代表性观点之三是从人力和资本两方面的特点来综合来定义人力资本的。如《新帕格雷夫大辞典》这样解释：“作为现在和未来产出与收入的源泉，资本是一个具有价值的存量，人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。”<sup>7</sup> 笔者比较赞同这种定义，人力资本，顾名思义应是“人力”特点与“资本”特点的结合。首先，它应具备“资本”的特征，即它是一个具有价值的存量，可以通过人力资本投资活动实现价值增殖，从而实现投资主体的财富增加，其次，它应具有“人力”的特征。即它的投资对象是人，它的价值是体现在某个人身上，价值增殖也必须通过人的活动来实现，它是依附于人身上的某些素质，从而与依附于生产资料上物质资本区别开来。

综合各家观点，我们对人力资本作如下定义：人力资本是指特定行为主体通过正规教育、职业培训、医疗保健等方式获得的，并能够实现价值增殖的、蕴含于人的身上的各种生产知识、劳动技能和健康素质的存量的总和。

人力资本和物质资本都是社会再生产过程中必不可少的前提条件，但两者之间在许多方面又有着本质的区别。一般来说，人力资本主要有以下几个特征：

#### 1、依附性

罗森（Rosen 1985）认为，人力资本的“所有权限于体现它的人”。这和物质资本不同，物质资本所有权既可属于个人，也可属于家庭、社会或国家，但人的知识、技能、健康等并不能与其载体分割，依附于活生生的人而存在，且以具有劳动能力的年龄为条件。幼儿时期的人，不具有人力资本；人老了，其“资本”便渐渐消亡；人死了，资本便不再存在。但有两点要说明：（1）人力资本只有在劳动和劳务过程中才能体现其资本价值量并创造出新增价值；人力资本劳动和劳务之前的“静止”状态下，其价值量无从体现，人只能作为一个社会消费者。（2）由智慧凝聚而成的高层次人力资本，由于其社会价值高至能惠及人类社会，其价值量便会部分、甚至全部脱离对人的载体的依附，游移于社会而推动社会和人类的进步。重大科技发明、社会学研究的重大发明，如瓦特的蒸汽机、法拉弟的电、IBM 公司第一台个人电脑的发明等，对再生产价值持续实现的飞跃；达尔文的《物种起源》、赫胥黎的《天演论》对人类和社会发展原理的揭示等等，其价值早已和载体分离而成为人类共同财富。特别是近几年来，信息技术的发展，知识经济时代的开始形成，这种高层次人力资本日渐脱离对人身的依附关系而作为独立的知识资本为世人持续创造新增价值，这种知识资本创造的价值就不单单使资本拥有者受益，更重要的是惠及社会和人类进步。总之，对人力资本的依附性只能是总体而言，不能绝对化。

<sup>5</sup> 参见舒尔茨著，《论人力资本投资》，商务印书馆 1984 年版，P124。

<sup>6</sup> 参见舒尔茨著，《论人力资本投资》，商务印书馆 1984 年版。

<sup>7</sup> 参见贝克尔著，梁小民译《人力资本》，北京大学出版社，P5。

## 2、时效性

人力资本是以人口自身的再生产为存在方式的，当人的自身生长到劳动人口年龄时就可投入到社会再生产中去，但人的生命周期是有限的，而劳动人口的年龄中有 16—60 岁 44 年左右，人力资本如果不能及时地被利用，或者是不能适时适当地被利用，会随着时间的流逝而降低或丧失其作用。因此，人力资本的长期闲置和用非所长等都是极大的浪费，这种损失往往是无法弥补的，如中国在 60 年代的“文革”，造成了极大的人力资本浪费，严重影响了中国经济社会的发展。而对个体而言，人力资本的耐久性不能超过人的生命周期，因此，在年轻时期进行人力资本投资是明智之举，因为这样从获得的人力资本中受益的时间较长。

## 3、可变性

人力资本的价值量永远处于变动之中，在通常情况下它是不断地进行多次投资的结果。主观上，努力学习，积极实践，在潜心钻研中有所发现，有所创造，其价值量就会不断增值；反之，就会贬值。客观上，人力资本的价值量随着社会的需求力度而沉浮，当简单的重复劳动被高新技术的机器取代，初级人力资本价值必然降低。据美国企业统计和预测，近 30 年来工人在员工中所占比例已从 33% 降到了 17%，到 2020 年将不到 2%，到 2025 年普通工人将全部失去地位；1973—1993 年的 20 年时间里，没有中学文凭的美国人时工资从 11.85 美元降至 8.64 美元，贬值率达 27.1%；1995 年美国人均产值比 1973 年上升了 36%，但靠体能干活的工人收入却下降了 14%，企业收入中高达 64% 的比例落入了靠智能管理的领导人腰包<sup>8</sup>。

## 4、外在性

外在性是指某个变量的变化不仅影响到其自身，而且还同时影响到其他变量。人力资本具有内部与外部两种效应，即每一个人力资本的提高都直接引起产出的提高，如受教育多的工人生产率与收入较高，也能获得更多的其他非经济性收益；同时也引起社会平均的人力资本水平的提高，如受教育多的工人还能提高其他人的生产能力。卢卡斯（Lucas 1988）认为，在人力资本高度发展的环境中，各个技能层次上的人的生产率会更高，人力资本不但会强化劳动的生产率，它还将强化物质资本的生产率。他认为，“人力资本的积累是一种人类团体的社会性活动，这种活动在物质资本积累过程中是不存在的。”

## 5、可投资性

只要人具有从事生产、经营及公益事业的本领，就可以随时投入，这种人力投资与时代进步有密切相关，科学技术的进步会带来人力资本的投入更为广阔的空间。人力资本越充足，就越会促进科技进步，美国著名人口经济学家朱利安·L·西蒙曾指出：“一个人口较多的国家有可能筹集足够的税收和人力，来从事巨大的创造知识的工程，比如太空旅行。瑞典的人均收入比苏联（前苏联）高，但苏联如果只有瑞典那么大，就或许不能向月球发射飞船。结论：假设其余情况相同，则较多的劳动力总会使发达世界的技术进步更快。”这正是人力资本可投资性的有效说明，这对有 7 亿劳动人口的我国来说，是应该借鉴的，只有重视人力资本，才会推进现代化进程。

## 三、人力资本与人力资源、人才资源的区别联系

人力资源与人力资本是两个有联系和区别的概念。从联系方面看，人力资源

<sup>8</sup> 参见姚裕群，《人力资源素质：最根本的国力》，载《中国人才》，1996 年第 6 期



是人力资本的载体，人力资本的投资活动必须具体地依附于某个人，其资本价值的实现与增殖也有赖于人力资源的劳动来实现。

二者的区别主要存在于以下三点：第一，人力资源指的是具体的、现实的“人”；人力资本指的是抽象的、资本化的、难以度量的“能力与素质”。第二，人力资源包括数量与质量两方面的衡量指标，人口数量，从事有用工作人口所占的比例和工时数实际上都反映了人力资源“量”的特征，而技能、知识和影响人的生产能力的有关属性则属于人力资源“质”的特征。人力资本所强调的主要是人力资源的质量部分，且人力资本质量的高低只能通过它运用后的货币收益来衡量。第三，人力资源的质量特征强调的是它的有用性，其劳动能力的获得可以是先天的，也可以是后天习得的，只要该能力的应用能够推动整个经济和社会的发展，就符合人力资源的质量要求，人力资本的质量特征除了有用性之外，还更强调它的可投资性和增殖性，即该种能力必须是后天通过人力资本投资活动才获得的，而且还能够不断增殖。所以，人们先天禀赋的差异可以直接导致不同人人力资本质量的差别，但并不能直接造成不同人所拥有的人力资本的差别。

人才资源是人力资源的一部分，它与人力资本的联系区别和人力资源与人力资本的联系区别大致相似，所不同的只是，由于人才资源更强调“质”的特性，因此它是人力资本含量最高的人力资本。除少数天赋的才能外，绝大多数人才的能力素质都是通过后天的人力资本投资活动获得的。人才是人力资本的最重要载体，人才流动直接造成了人力资本在不同社会组织中的转移。现实经济生活中，企业所急需的、“挖角”的，主要也是人才资源，所以国有企业人力资本流失直接表现人才的流失。

#### 四、人力资本投资

行为主体用于增加人的资源，影响未来的货币和消费能力的投资为人力资本投资，舒尔茨曾经将人力资本投资的内容概括为五个方面：医疗保健、在职人员训练、学校教育、企业以外的组织为成年人举办的学习项目，以及个人和家庭的迁移活动。随着经济发展，经济学家们对人力资本投资的研究不断深化，从而使舒尔茨所提出的人力资本投资的诸项因素具体化、数量化了、其内容越来越丰富，但总的来说，研究比较多的是以下四方面：

##### 1、学校教育。

教育支出是对人力资本的长期投资，教育有双重效应：一方面，人们受教育后，获得了知识，提高了技能，从而增加了对新的工作机会的适应性和工作中发挥专门才能的可能性，这称为“知识效应”；另一方面：人们受教育后，可以改变不正确的价值判断，提高纪律性，加强对工作、社会的责任感，从而促进受教育者参加经济活动并提高做好工作的积极性，这叫做“非知识效应”。

就个人教育投资来说，随着教育级别的上升，教育成本、教育收益都会逐渐增加，当教育成本增加不如教育收益增加得快时，则个人接受更高的教育是有利的；相反，如果随着教育级别的上升，教育收益不增加或增加很少，而教育成本的增加很快，甚至超过教育收益，则个人就不愿意进行教育投资。由于教育收益在投资时不是现实的，而是预期的，因此，在估算教育收益时要对某级教育在未来年份的收益进行贴现。

##### 2、在职培训

在职培训指的是对已经受过一定学校教育，并已在工作岗位上从事有偿劳动的各类人员进行的教育培训活动。由于在职培训特定的对象和范围，它亦被称为

成人教育或继续教育。不过，也有学者认为，在职培训只是成人教育或继续教育的一个组成部分。从理论上讲，在职培训和学校教育一样，都是为了提高人力资源的知识存量，但是，相对而言，在职培训又有自己的特点：（1）学校教育侧重于知识的提高，而在职培训则更侧重于职业技能的提高，内容往往与受教育者所在单位的经营发展有密切关系，因此，它带有极强的专业定向性，接受培训的人员都带有明确的专业目的来学习，可以取得立竿见影的效果。（2）具有鲜明的层次性。在职培训是分层次进行的。对于不同专业，不同对象、不同水平和不同需要的人员，其安排教育的内容和方式亦不尽相同。（3）具有显著的实践性。在职培训的对象多数是具有一定专业特长和实践经验的各类专业人员，他们多是带着实践中提出的理论问题和技术问题来参加学习的，力求首先获得本职工作所急需的知识和技能，并及时运用到实践中去，转化为现实的生产力，所以，在职培训把“实践”放在第一的地位。

在职培训的形式常因各单位和各人的具体情况有所不同，一般有以下几种（1）、岗位培训；（2）、举办技术训练班；（3）、开办职工业余学校；（4）举办职业大学；（5）、选送高校进修；（6）、国外进修；（7）、短期专业培训；学术讲座等。

### 3、医疗保健

医疗保健主要是指国家、部门和企业用于提高人的体质、保障人的健康所支付的投资。医疗保健的投资，包括医疗卫生费用和劳动者卫生、安全保护费用两部分，它维持和恢复了人力资源的劳动能力，是一种具有“修理”或养护性的费用，可以认为它是对人力资源在使用过程时的附加投资。卫生保健通过对患病者的医治和健康者的预防措施，来减轻或消除疾病对人类的侵袭，维护人的劳动能力。卫生保健投资包括医疗卫生部门人员的工资、医疗卫生设施，医用仪器设备，药费等。通过这些投资，可以取得下列效益：第一、延长人口的平均寿命、增加人的劳动年限，这等于廉价生产出人力资源。第二、保护和提高人的体力和智力，提高同量活劳动的产出率。

### 4、劳动力迁移

它是指企业或个人用于变换就业机能的迁移投资。包括劳动力在国内各地区、单位间的流动及吸引外国人才的流入。劳动力的国内流动有利于调剂余缺，有效地配置人力资源在不同单位间的使用。

移民是国际间的劳动力迁移。当迁移人员是经过专门训练的高级人力资源时，可以省去了移入国的前期人力资本投资，却获得含量高的可用人力资本。

## 第二节 人力资本的产权关系

### 一、研究人力资本产权关系的意义

人力资本既然是一种资本，人力资本投资也是一种实际的投资行为，那么就不可避免地存在着一个与物质资本的相同的产权归属问题。舒尔茨在创立人力资本理论时，曾经意识到这个问题的存在。但没有进一步深入研究。

但随着知识经济时代的到来，人力资本在国家、企业中的地位日趋重要，人力资本投资与收益之间所引发的种种现实问题不断摆在我们面前，而这些矛盾及问题产生的深层次原因是人力资本的产权关系。特别是就我国而言，在社会经济迅速发展和经济体制改革不断深入的同时，人力资源开发、利用、配置、流动及至保障等方面面临着一系列新的问题，都有要求制度的创新和政策变革。例如，

劳动力的使用、管理与流动制度，收入分配制度，社会福利和保障制度，教育制度等方面的改革是我国经济体制改革的重要方面，而这些方面的改革也无一不与人力资本的产权关系直接相关。另一方面，由于人力资本的形成和其发挥作用是一个长期过程，而我国不同时代的人力资本又是在不同的社会和经济环境中形成的，这就造成了我国人力资本产权关系的复杂性，这种复杂性又导致了有关制度的变革与政策调整方面的困难，引发了许多看似荒谬却又合理的企业与个人行为。因此，研究企业的人力资本投资行为，必须先研究人力资本的产权关系。

## 二、人力资本产权关系的含义及特点

要研究人力资本的产权关系，首先需要明确什么是人力资本产权，所谓人力资本产权，就是对存在于人体之内，具有经济价值的知识、技能乃至健康水平等进行占有、支配、处置和获利的权利。根据现代经济的法则，人力资本产权应该通过对人力资本的投资（或某种形式的交换）来获得，或者说，人力资本产权归人力资本投资者所有。

从本质上讲，人力资本产权实质上也是一种现实的经济关系，即人力资本产权关系，具体而言，人力资本产权包含着人力资本投资、使用和收益过程中的一系列经济关系。人力资本产权作为一种经济权利，与物质资本产权一样，参与社会的生产过程，分配过程以及消费过程。

人力资本产权还是一种资产归属关系，而这种资产关系及其实现却由于人力资本和人力资本投资过程中的以下独特性质而变得非常复杂和特殊，（1）人力资本存在于人体之中；（2）人力资本投资的对象或客体是人；（3）人力资本的投资过程与消费过程交织在一起；（4）人力资本的形成、使用、折旧和消亡与人的生命周期结合在一起；（5）人力资本的使用、支配、转让和交易等均依赖于个人的意志和行为以及其它的个人因素。从这种特征中，我们可以清楚地看到人力资本与人之间的存在着十分密切的天然关系。因此，人力资本产权关系比之物质资本产权关系更为特殊和复杂。

## 三、人力资本产权关系特殊性的表现

### 1、人力资本“承载所有者”与其他所有者之间存在矛盾。

所谓人力资本的承载者就是人力资本蕴藏于其中的个人。而每个人力资本承载者都是其体内人力资本的“天然”投资者。这是因为，虽然人力资本的投资者可以是多元的，即社会、企业或其它团体、个人、家庭及至承载者本人均可以进行人力资本的投资，但是，无论由谁进行这种投资，都至少需要人力资本承载者本人付出其体力、精力和时间，或者放弃某些收入和机会。因此，人力资本承载所有者这种特殊地位，使其与人力资本其他所有者之间必然存在着矛盾，从而使人力资本产权关系复杂化。

从理论上或逻辑上讲，人力资本产权关系只有在这样一种条件下才能避开这种矛盾，这个条件就是人力资本所有者同时也是人力资本蕴藏其中的个人的人身所有者。这种只有在以下两种情况中才存在：其一是人力资本投资是建立在人身依附关系的基础之上；其二是人力资本投资全部由人力资本承载者本人进行。但是在现代社会中，这两种情况出现的可能性都很小，因此，人力资本承载所有者与其他所有者之间的矛盾以及由此而导致的人力资本产权关系复杂化倾向，是一种普遍存在的现象。

### 2、人力资本承载者的意志与行为对人力资本产权关系实现的影响。

众所周知，资本产权关系的内涵除了占有权以外，还包括支配权、收益权、处置权等权利关系，人力资本产权也同样包含着这些权利关系。但是，人力资本

与物质资本之间存在着一个根本的区别，即人力资本是蕴藏于人体之中，人力资本的承载者本人的意志、行为和其它个人因素都会对人力资本产权的各种关系及其实现过程产生重要的有时甚至是决定性的影响。人力资本承载者在人力资本的支配与使用方式、使用与交换条件，实际运行的时间与地点的选择、流动方式与流动方向、效能实际发挥的程度等许多决策过程中都是一个重要的参与者或决策者。人力资本产权关系的这一特性，不仅使人力资本产权关系的规范及其运行与实现过程变得更为复杂，而且还直接决定和影响着力资本的投资效益和效能的实现程度。

### 3、人力资本权分割的困难

同物质资本产权一样，人力资本也具有可分割性，即不同的所有者可以共同拥有同一人力资本。但是，与物质资本产权相比，人力资本产权存在着分割的困难，这种困难主要是由于以下两方面原因造成的：

第一，是因为人力资本的投资或形成过程与个人的消费过程交织在一起。从理论上讲，有三种性质不同的消费：一是纯粹的消费，对人力资本形成没有任何作用；二是纯粹的人力资本投资性质消费，比如花在教育或技术培训上的某些支出；三是双重意义的消费，即某种消费行为同时具有消费意义和人力资本投资意义。这种情形导致了人力资本产权的分割变得困难。

第二，是因为人力资本形成与人力资本存量的增加是一个不仅连续，而且前后密切相关的过程。以教育为例，一个人的教育过程是几年、十几年乃至二十几年的过程。一般情况下，一个人必须在完成较低等教育之后，才能进入高一等级的教育，而在不同的教育阶段上，教育的投资者会有所不同。人力资本形成过程的这种连续性与该过程不同阶段投资主体的变化，也将会导致人力资本产权分割的困难。

由于上述两个方面的原因，我们可以知道都有谁参加了某一人力资本的投资过程，但是难以确定各个投资者的投资比例，因而在人力资本产权上就不可避免地存在着分割困难，而这种困难对人力资本产权关系及其实现具有重要的影响。

### 四、产权特征对人力资本投资行为的影响

#### 1、人力资本投资收益的不确定性。

物质资本投资的收益主要取决于投资主体的决策能力与外部环境因素，而人力资本的投资收益不仅取决于这两者，还受到人力资本承载者的意志与更多外部环境变量的影响。比如，企业培训了一位具有高级职称的员工，他无疑具有很高的人力资本存量，但培训之后，真的会给企业带来丰厚的回报吗？其实未必，有几种可能会使企业的人力资本投资效益下降。第一种可能是该员工服务期未满就会被调离企业或另谋高就；第二种可能是该员工工作不努力，没有把自己所学充分应用到为企业工作上，第三种可能是该员工虽努力工作，但被上级委派到学非所用的岗位，致使其所具有的人力资本存量未发挥最大作用；上述这几种情况在国有企业中屡见不鲜。

以上几种情况出现的机率很大程度上受到投资客体和外界环境的影响，常常与人力资本投资主体的主观意志不一致，这使得人力资本投资的收益率具有很大的不可控性和不确定性，尤其是在体制变革时期，各种外部制度、人们的思想观念正经历着剧烈的变化，使得不可控性和不确定性更为明显，人力资本投资主体的收益预期更加模糊，投资意愿下降。

#### 2、人力资本产权收益分配上的困难

人们之所以要进行人力资本投资，就是预期要在这种投资上获取收益。但是，

人力资本“承载所有者”与其他所有者之间的矛盾以及人力资本产权分割的困难最终导致了人力资本产权收益分配上的困难。由于国家的人力资本投资行为更侧重于人力资本的社会效益和整体经济效益。因此，人力资本产权收益分配的矛盾主要是集中在人力资本承载所有者与其他微观所有者（特别是其他人或企业）之间。鉴于存在着这种困难与矛盾，许多国家都尽量简化人力资本的投资主体和人力资本的所有关系。

应该强调指出的是，人力资本收益是一个发散的序列，即人力资本实际使用所带来的收益并不仅仅局限在人力资本所有者、支配者或使用者范围之内，而是向更广的范围扩散。这种扩散的结果，会使与该人力资本投资和使用完全无关的其他人或组织从中获益，即所谓的外部效益。

### 第三节 企业人力资本投资

#### 一、企业人力资本投资的含义与特征

企业人力资本投资是以企业为投资主体的人力资本投资行为，它的投资主体是特定的企业，投资客体主要是企业内的员工，投资目的是为了提高企业现有的人力资本存量从而增强企业实力，投资方式包括改善企业现有的人力资本存量和从外部引起更高层的人力资本的种种措施。

与国家和个人的人力资本投资行为相比，企业的人力投资行为具有以下一些明显特征：

1、做为投资主体的企业，对投资成果（人力资本增量）只拥有部分的产权。

企业如果以购买形式进行物质资本投资（比如购买机器、原材料等），使拥有了对投资物进行占有、支配、处置、收益等所有权利，可以对投资客体任意处置，其所拥有的产权是充分的。

而在本章第二节中，我们已探讨过，人力资本的承载者是人力资本的天然所有者或所有者之一，仅当人力资本的承载者与投资者合一时，投资主体所拥有的人力资本产权才是充分的。由于在市场经济下，人力资本承载者具有人身自由，做为投资主体的企业不可能以购买手段获得人力资本的全部产权，而只能拥有产权的一部分，往往是人力资本在一段时间内的使用权和收益权。比如，在现实的经济生活中，某个企业在对某位员工进行人力资本投资前，往往与之签订协议，要求该员工接受人力资本投资后必须为企业服务一定的年限，这实际上是用法律手段明确了做为投资主体的企业对人力资本的部分收益权和使用权。

2、企业人力资本投资目的的唯一经济性和非消费性。

不论是个人或国家，其物质资本投资一般都主要受经济利益的驱动，而人力资本投资的目的则趋于多元化。从政府来看，它进行人力资本投资，一是为了经济持续稳定增长；二是为了社会的发展。从个人来看，这种投资一是为了增加收入，二是为了自身的发展。个人进行人力资本投资从而获取知识和技能并不完全以有形经济效益为目标，它不但包含有经济利益驱动，还包含了知识驱动，比如为了获得公众认可、赢得社会地位和声望，或者自我实现的满足等，所以个人的人力投资行为是多元驱动的。个人的人力资本投资过程还具有明显的消费性，人们在接受教育、培训或医疗保健的过程中，不但会提高自身的知识、技能和身体素质，还可能获得身心的极大满足，就象消费商品或服务而得到效用一样。

个人人力资本投资目的的多元化和投资过程中的消费性使得个人在进行人力资本投资决策时，不仅仅以经济利益为评判标准，有时自我实现的动机或消费的动机可能在决策中会起主导作用。甚至有时可能在经济利益上是受损的，但在其它方面是有利的，个人的人力资本投资行为同样实现了个人效用的最大化。

企业是以追求经济利益最大化为目标的微观市场主体，其进行人力资本投资的唯一目的就是增加了企业的经济效益，即使有时从短期看，企业的某些人力资本投资行为似乎只是为了提升企业的形象或其它非经济目标，但提升企业形象的最终目的还是为了更有利于企业在长期内攫取更多的经济利益。企业人力资本投资的对象（企业员工）也许会在接受人力投资的过程中得到类似于消费的满足，但做为投资主体的企业是个社会组织，并不具有自然物的生物特征，其主观的投资目的绝不是为了追求消费。企业人力资本投资目的唯经济性和非消费性决定了它们只能以经济效益的好坏做为进行人力资本投资决策的唯一评判标准。

### 3、企业人力资本投资的效益具有更大的不确定性。

前面我们已经讨论过，人力资本的投资收益是不确定的，而这里需要进一步指出的是，相对于国家、个人而言，企业人力资本投资行为的效益具有更大的不确定性。

企业物质资本投资效益的主要影响因素是企业的经营管理水平，企业人力资本投资的收益则受到更多企业外部因素制约。影响企业人力资本投资效益差别的外部直接因素有员工的努力程度和工作期限（即投资回收期），间接因素有国家的收入分配政策，人们的价值观念等。在体制转轨时期，这些外部因素都在经历着很大的变化，进一步扩大了企业人力资本投资收益的不确定性。

如果是个人进行人力资本投资，其工作努力程度和工作期限将成为投资主体的可控因素，其不确定性会降低；如果是国家进行人力资本投资，人力资本在国内不同单位间的流动并不影响该国的人力资本总量，投资效益的不确定性也小于企业的人力资本投资行为。关于决定企业人力资本投资效益的具体因素，下文中还会详细说明。

### 4、企业人力资本投资的范围更为广泛

劳动力在不同单位间的频繁流动是市场经济的一个重要特征，它可以实现社会劳动力资源的优化配置，对人力资本的承载者来说，其个人流动的行为并不影响自身的人力资本存量。一国全体公民的人力资本总量构成了国家人力资本，国内市场上的劳动力流动只是改变了人力资本的国内不同使用组织间的配置，对一国的人力资本总量影响也很小。

但联系到企业时，情况就大不一样了。因为在雇佣劳动关系中，劳动力归劳动者所有，企业只拥有雇佣期内对人力资本的一定使用权。人力资源在企业的流进流出直接影响了企业所能使用的人力资本量，所以企业引进高人力资本存量的人力资源以及防止人才外流的措施都可以提高企业可使用人力资本的总量平均水平，这些措施也应该属于企业人力资本投资的范围。

### 三、企业人力资本投资方式

企业人力资本投资方式指的是企业用于增加它所能实际支配使用的人力资本存量的措施，它的具体做法有两类：

第一类做法是对企业现有的员工进行人力资本投资，提高它们的知识、技能或身体素质，我们暂且称之为 A 类投资。A 类投资的主要方式包括企业支付费用的教育投资、职工在职培训和医疗保健等。这在上文已有提及，不再赘述了。A 类投资方式有以下几个特点：① 投资主体是企业，投资对象是企业现有的内部员工；② 投资的耗时较长，见效比较慢，甚至有时对员工进行终身培训；③ 它不但增加了企业可使用的人力资本总量，也提高了整个社会的人力资本总体水平；④ 投资在企业内部进行，不易出现用人失误，当人力资本产权保障制度健全时，风险也比较小。

第二类做法是企业用各种优惠待遇从劳动力市场（或其它用人单位）引入一定人力资本存量的人力资源，我们暂且称之为 B 类投资。B 类投资的主要方式包括企业在劳动力市场上的公开招聘和委托“猎头公司”私下里开展的猎头、挖角等活动。B 类投资方式有以下几个特点：① 投资主体是企业，投资对象是企业外的人员；② 耗时少，见效快，可以立刻得到企业发展所急需的人才，迅速增加企业可支配的人力资本数量，克服企业培训与教育人才上的困难；③ 一次性花费可能较高，特别是一些重要职位的招聘往往需要做大规模的广告宣传，组织繁琐的工作程序，敦请资深的评委等，工作量很大；④ 风险比较大，由于从外界引进人力资源，对人员的情况比较难了解清楚，可能会用人不当导致损失。此外，高层科技、管理人才的引入还可能发生企业泄密事件，引发人员引进企业与人员流出企业之间的诉讼；⑤ 它并不能直接增加社会上可用的人力资本的总量，只是改变了人力资本在不同使用组织的配置。

不同人力资本投资方式的效益往往随环境而变动，而在现实生活中，企业总是根据效率原则，对成本、收益、风险进行分析比较，选择最经济实用的人力资本投资方式。

#### 四、企业人力资本投资效益影响因素：

企业的人力资本投资收益是投资主体、投资客体、投资方式、投资环境共同作用的结果，本文用下述公式表示企业对某位员工进行某项人力资本投资的收益率：

$$I = \sum_{i=1}^K Y_i - X_i / (1+r)^K$$

其中，I 为投资收益率， $Y_i$  为第 i 年收益， $X_i$  为第 i 年的人力资本成本，K 为某一员工的工作年限，r 为贴现系数，当且仅当 I 大于企业的平均投资收益率时，企业对该员工进行人力资本投资才有意义，在影响投资收益率的诸因素中，贴现率 r 可视为是给定的，那么其它四个因素又是由什么决定的呢？

1、工作年限 K 由企业和员工共同决定。人力资本投资的总效益往往是滞后且边际递增的，企业在对某位员工进行投资时，常常在雇佣前期是净现金流出，在雇佣后期是净现金流入，所以企业一般希望接受人力资本投资后的员工工作时间越长越好。但雇佣期限长短还受员工流动意向的影响，员工接受人力资本投资后越早流失，企业的投资效益就越低，这就不难理解为什么实行终身雇佣制的日本企业比员工流动频繁的美国企业更愿意对员工进行人力资本投资。流动效应还使中国国有企业陷入这样一种尴尬境地：如果它们不加大对员工的人力资本投资，企业就无法适应知识经济的激烈竞争；如果加大对员工的投资，人力资本含量提高了的员工流失的可能性又大大增加。

2、人力投资成本是企业获得或重置人员而发生的费用支出，它有两种计算方法——历史成本和重置成本。人力资源的历史成本系指企业为取得和开发人力资源而导致的牺牲。它通常包括招募、选拔、雇佣、重置、培训的成本。人力资源的重置成本系指目前重置人力资源应该做出的牺牲，例如，如果某位员工离开组织就导致招募、选拔、雇佣、培训的重置成本。不同管理能力的企业为获取等量人力资本所花费的成本相差很大，如果人才市场的价格（报酬）低于人才的真实价值，企业就可能以较低的成本引进人才，重置成本可能低于历史成本，这就是我国当前许多企业不思培养人，却纷纷想从其它企业“挖墙脚”的潜在经济动机。

3、企业人力资本投资效益  $Y_i$  是投资方式、投资主体、投资客体、投资环境共同作用的结果。不同的人力资本投资方式对企业的意义是不一样的。比如，特

殊培训比一般培训更能提高企业的劳动生产率, 体育俱乐部特别注重对员工的健康投资。一定的人力资本投资只是形成了员工的人力资本存量, 即员工创造价值的潜力, 但这种潜力究竟有多少能转化为有效的生产力还得依靠企业的能力和职工的主动性, 企业能力指的是企业能调动员工积极性的程度和企业优化资源配置的水平, 企业能力的高低主要受企业制度与管理方式的影响。人力资本的流动也往往从能力弱的企业向能力强的企业流动、从而实现社会资源优化配置。员工的主动性、积极性、创造性是人力资本效益的源泉, 影响员工个人积极性的因素除了企业的激励机制和约束机制外, 还有个人的偏好, 职业道德水平等。如果企业的每位员工都勤勤恳恳工作, 职业素质较高, 企业等量的人力资本投资就可以获得较高的回报。

4、外部环境限定着企业和员工的决策空间, 从而影响了企业人力资本投资的回收期、成本和收益。比如许多国家的法律都对企业员工的流动, 特别是高科技企业员工的流动的做出一定的限制以保障投资企业的人力资本投资收益。

总这, 企业的人力资本投资收益率是个波动很大的量, 它是多个因素共同作用的结果, 其中任何一个因素的变化都可能使最终比值发生改变。本文用下述函数式表示这些因素间的关系:

$$I=F(B,P,M,T,E)$$

其中, I 是企业某项人力资本投资的收益率, B 为企业, P 为员工, M 为投资方式, T 为员工的预计工作时间, E 为外部环境。



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库